

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembang pesatnya dunia bisnis saat ini membuat terbukanya peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menawarkan jasanya. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai tempat atau wadah akuntan publik untuk memberikan jasanya. Salah satu manfaat dari jasa akuntan adalah memberikan informasi tentang laporan keuangan dengan akurat dan dapat dipercaya yang akan membantu pengguna jasa akuntan dalam pengambilan keputusan. Bidang jasa Kantor Akuntan Publik (KAP) meliputi jasa attestasi seperti audit umum atas laporan keuangan, pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif, pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan proforma, review atas laporan keuangan, dan jasa audit dan juga jasa non-attestasi yang mencakup jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi.

Auditor adalah seseorang yang memiliki kemampuan khusus dalam melakukan audit laporan keuangan dalam kegiatan keuangan perusahaan atau sebuah organisasi. Laporan keuangan yang sudah diaudit oleh pihak ketiga atau auditor akan membuat perusahaan teraudit yakin dengan laporannya yang nantinya akan dijadikan dasar perusahaan untuk mengambil keputusan. Adanya tuntutan untuk menjamin kebenaran laporan keuangan yang telah dibuat manajemen sehingga diperlukan jasa yang dilakukan oleh pihak profesional untuk menilai kebenaran laporan keuangan tersebut. Akuntan publik merupakan profesi yang dipercaya sebagai pihak independen untuk mengaudit suatu laporan keuangan (Wisesa, 2012 dalam Winidiantari dan Widhiyani, 2015). Para pengguna jasa auditor mengharapkan adanya suatu kinerja yang baik dan tinggi dari para auditor, dengan tetap mempertahankan transparansi, profesionalitas dan independensi kerja, serta mengacu prinsip *good governance* (Trisnaningsih, 2007 dalam Hanna dan Firnanti, 2013).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, karena tanggungjawabnya yang besar (Sudirman, 2002 dalam Agustina, 2009). Profesi auditor merupakan profesi yang berbasis kepercayaan sebab profesi ini ada karena masyarakat mempunyai harapan bahwa seorang auditor akan melakukan tugasnya dengan menjunjung tinggi independensi, integritas, kejujuran, serta objektivitas, sehingga jasa yang diberikan tidak memberikan suatu kerugian yang besar bagi para pengguna jasa audit, maka bagian dari audit dituntut untuk menyajikan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu (Cahyani, Purnamawati, dan Herawati, 2015).

Terkadang tuntutan atau beban tugas yang berat dalam proses mengaudit sebuah laporan keuangan dapat membuat auditor mendapatkan tekanan peran seperti konflik peran ataupun ketidakjelasan peran. Adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dialami auditor akan memberikan dampak yang buruk pada kinerjanya. Jika konflik peran dan ketidakjelasan peran terus terjadi, akan menimbulkan perasaan tidak nyaman yang nanti juga akan berpengaruh pada ketidakpuasan seorang auditor dengan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk meninggalkan kantor akuntan publik atau perusahaan tempatnya bekerja.

Profesi auditor menetapkan standar teknis dan etika yang harus dipatuhi dan dijadikan panduan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Aturan atau standar yang ada digunakan untuk menghadapi kemungkinan benturan kepentingan dalam melaksanakan audit. Etika profesional bagi akuntan publik di Indonesia ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang disebut dengan Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode etik IAI berlaku untuk semua anggota IAI, tidak terbatas pada akuntan anggota IAI yang berpraktik sebagai akuntan publik.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan ketrampilan,

serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia (Goldwasser, 1993 dalam Fanani, Hanif, dan Subroto, 2008).

Kinerja auditor menjadi tolak ukur yang digunakan dan diperhatikan yang nantinya akan menentukan apakah auditor tersebut sudah melakukan pekerjaannya dengan baik atau sebaliknya. Kondisi kerja yang kurang kondusif juga akan mempengaruhi kinerja seorang auditor, yang juga dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik yang dikenal sebagai pihak independen yang melakukan audit laporan keuangan perusahaan. Seorang auditor harus mempertahankan mutu dan kualitas auditnya agar mendapat kepercayaan dari klien ataupun masyarakat dengan cara bertanggungjawab dengan tugasnya, menunjukkan komitmen dan profesionalisme yang dimiliki, obyektif, independen dan tidak memihak salah satu pihak agar tidak terjadi konflik kepentingan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Widhiyani (2015) tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi, dan kepuasan kerja pada kinerja auditor. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Winidiantari dan Widhiyani (2015). Perbedaan tersebut terletak pada objek penelitian yang dilakukan di KAP Bali sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di KAP Malang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Malang).”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah konflik peran berpengaruh pada kinerja auditor?
- b. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh pada kinerja auditor?
- c. Apakah struktur audit berpengaruh pada kinerja auditor?
- d. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja auditor?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah membuktikan secara empiris bahwa:

- a. Konflik peran berpengaruh pada kinerja auditor.
- b. Ketidakjelasan peran berpengaruh pada kinerja auditor.
- c. Struktur audit berpengaruh pada kinerja auditor.
- d. Motivasi berpengaruh pada kinerja auditor.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang audit khususnya mengenai kinerja auditor.
- b. Manfaat Praktis
Dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai kinerja auditor.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan yang akan dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, rerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian; identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel, dan teknik penyampelan; analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data serta pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.